

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Dengan responden dalam penelitian ini berjumlah 110 orang karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah menggunakan analisis statistik SPSS 27, kemudian dari hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terbukti :

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel kepemimpinan (X_1), menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti yaitu kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja (X_2), menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel beban kerja (X_3),

menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terbukti yaitu beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3), menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat terbukti yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Terdapat batasan-batasan tertentu yang dihadapi dan beberapa hal yang perlu diberi perhatian yang lebih besar kepada peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan penelitian karena penelitian ini tentunya memiliki kekurangan yang dapat diperbaiki pada penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya meneliti variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan masih ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Seperti variabel stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.
2. Dalam penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dan *google form* sehingga keterbatasan data yang digunakan dalam penelitian ini membuat hasil

kurang maksimal dikarenakan kurang efektif dalam mengolah data.

3. Dalam penelitian ini hanya menggunakan data angket atau kuesioner yang disebarakan kepada responden. Peneliti selanjutnya diharapkan mendapatkan data yang lebih kuat yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

5.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, hasil pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi manajerial yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT. Kurnia Berdikari Sejahtera

Bagi perusahaan, diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk masukan maupun sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya kepemimpinan yang tepat akan mendorong motivasi kerja, kreativitas dan sikap kinerja karyawan. Pimpinan yang ada di PT. Kurnia Berdikari Sejahtera perlu menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi setiap karyawan dengan memberikan bimbingan, arahan dan dorongan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Serta pimpinan dapat memotivasi para karyawan dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi seperti penghargaan dalam bentuk materi ataupun dalam bentuk promosi. Hal tersebut dilakukan agar para karyawan dapat termotivasi bekerja dengan baik, karena semakin baik motivasi kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hendaknya beban kerja juga perlu diperhatikan lagi

karena terlalu tinggi target maka karyawan merasa terbebani dan dapat memengaruhi kinerja karyawan diharapkan lebih diringankan lagi dan disesuaikan lagi dengan pekerjaan yang diberikan agar dapat menimbulkan kenyamanan bagi individu tersebut dan tidak menimbulkan stres sehingga karyawan tidak merasa terbebani.

2. Bagi Universitas

Peneliti disini ingin menambah kepustakaan dan referensi bagi mahasiswa lain serta memberikan bahan kajian dan bahan pembandingan bagi peneliti lain serta memberikan informasi bagi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk menggunakan metode kualitatif dalam meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, melalui wawancara terbuka terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dibandingkan dengan angket yang jawabannya telah tersedia. Serta disarankan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi variabel yang diamati diluar variabel yang diteliti saat ini mengenai permasalahan-permasalahan lain seperti menambahkan variabel stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk memprediksi kinerja karyawan namun belum diteliti dalam penelitian ini.

4. Bagi Peneliti

Dapat memperdalam ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan diharapkan mampu memberikan masukan, pengetahuan, dan pemahaman mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.